



**Órgano Interno de Control  
Municipio de Querétaro**

**Oficio: OIC/DA/8360/2023**

**Asunto: Informe de Resultados de Auditoría OIC/45/23**

Querétaro, Qro., 22 de septiembre de 2023


**Lic. Laura Margarita Garibay Barajas**  
**Secretaría de la Mujer**  
Presente

Me es grato enviarle un cordial saludo, al tiempo que en cumplimiento a lo establecido por los artículos 37 del Reglamento de Auditoría Gubernamental del Municipio de Querétaro, 13 fracciones V, IX y XXIX, y 38 fracciones X y XXIII del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, me permito hacer de su conocimiento el **resultado de la auditoría** número **OIC/45/23** realizada a la **Secretaría de la Mujer**, cuya finalidad fue evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-2015.

Sin otro particular, le expreso mi más distinguida consideración.

Atentamente  
**"Querétaro, la ciudad que queremos"**



  
Mtro. Javier Rodríguez Uribe  
**Titular del Órgano Interno de Control  
Municipio de Querétaro**

C.c.p. Mtro. Luis Bernardo Nava Guerrero - Presidente Municipal de Querétaro.

C.c.p. Archivo/Minutario  
JRJO/ESF/LMHR



**QUERÉTARO**  
— MUNICIPIO —



## INFORME DE RESULTADOS

De conformidad con los artículos 1, 2 y 37 del Reglamento de Auditoría Gubernamental del Municipio de Querétaro, así como los numerales 2, 8 -fracciones IV y V-, y 38 -fracciones X y XI- del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro; en la ciudad de Querétaro, Qro., el día 22 (veintidós) de septiembre de 2023 (dos mil veintitrés), en las oficinas del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, ubicadas en Blvd. Bernardo Quintana No. 10000, Fraccionamiento Centro Sur, Querétaro Qro., C.P. 76090, segundo piso, letra "F", se expide el presente **Informe de Resultados** inherente a la auditoría gubernamental número **OIC/45/23**, practicada a la **Secretaría de la Mujer** (en adelante la "*Secretaría*"); en los siguientes términos:

### ANTECEDENTES

- I. Mediante de oficio *SM/0319/2023* suscrito por la Lic. Laura Margarita Garibay Barajas -*Titular de la Secretaría de la Mujer*- recibido por el Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro en fecha 08 (ocho) de septiembre de 2023 (dos mil veintitrés), se solicitó a este Órgano Fiscalizador llevar a cabo una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el Centro Cívico (centro de trabajo), a fin de dar cumplimiento al requisito crítico No. 4 - 5.3.3.2.3. "Diagnóstico de autoevaluación" de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- II. Por tales motivos, a través del similar *OIC/DA/DAAF/8001/2023* emitido por el Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro con fecha del día 12 (doce) de septiembre de 2023 (dos mil veintitrés) y recibido por la Secretaría el día 13 (trece) del mismo mes y año, se notificó a la Lic. Laura Margarita Garibay Barajas -*Titular de la Secretaría de la Mujer*- el inicio de la auditoría **OIC/45/23** la cual se practicaría bajo la modalidad de "cumplimiento", y cuya finalidad -*según lo solicitado*- es evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el Centro Cívico como centro de trabajo del Municipio de Querétaro de acuerdo a los requisitos establecidos por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
- III. Así las cosas, el día 15 (quince) de septiembre de 2023 (dos mil veintitrés), siendo las 10:00 (diez) horas, servidores públicos adscritos al Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro -*previamente comisionados para tales efectos*- se constituyeron en las oficinas de la Secretaría, ubicadas en Boulevard Bernardo Quintana, número 10,000, edificio anexo, letra "C", Centro Sur, C.P. 76090, Querétaro, Qro., a efecto de dar inicio a la auditoría en cita, en donde fueron recibidos por el Lic. Franderson Margarito Barcenas Licon -*Coordinador de Prevención y Atención con Perspectiva de Género del Instituto Municipal de las Mujeres y Enlace de Auditoría* -, quien exhibió el oficio *SM/0322/2023* firmado por la Lic. Laura Margarita Garibay Barajas -*Titular de la Secretaría de la Mujer*-, por el cual se le designa como enlace para fungir como responsable de la atención al presente procedimiento, dándose así por terminada la diligencia y levantándose el acta correspondiente.
- III. A través de oficio *SM/0319/2023* se allegaron al Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, la información y evidencias que, a juicio de la Secretaría, acreditan el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación en el Centro Cívico del Municipio de Querétaro.



- IV. Ahora bien, como resultado de las primeras pruebas de auditoría efectuadas, se expidieron los oficios *OIC/DA/DAAF/8099/2023* y *OIC/DA/DAAF/8223/2023* a través de los cuales se hicieron del conocimiento de la Secretaría las áreas de oportunidad que se advirtieron por el equipo auditor, y que pudieran contribuir en la consecución de los objetivos de la certificación.

A dicho oficio, recayeron los similares *SM/IMMQ/220/2023* y *SM/IMMQ/217/2023*, expedidos por el Lic. Franderson Margarito Barcenas Licon –*Coordinador de Prevención y Atención con Perspectiva de Género del Instituto Municipal de las Mujeres y Enlace de Auditoría*- y por la Mtra. Janett Aguilar Mercado –*Directora del Instituto Municipal de las Mujeres*- respectivamente, por los cuales se remitieron diversas evidencias e información que, a su consideración, contribuirían a mejorar la puntuación del centro de trabajo para la obtención de la certificación.

- V. En virtud de lo anterior, y de conformidad los artículos 10 –*fracción II*-, 28 y 37 del Reglamento de Auditoría Gubernamental, así como los numerales 2, 8, 13, y 38 –*fracciones X, XI y XXIII*- del Reglamento del Órgano Interno de Control, ambos para el Municipio de Querétaro, se advierten los siguientes:

### CONSIDERANDOS

**PRIMERO.** De conformidad con el artículo 2 del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, corresponde a dicho organismo público desconcentrado del Ayuntamiento, la aplicación de acciones de prevención, vigilancia, control, fiscalización, evaluación y anticorrupción, con el objetivo de que los recursos humanos, materiales y financieros del Municipio de Querétaro, se administren y ejerzan adecuadamente conforme a los planes, programas y presupuesto aprobados, atendiendo a su ámbito de competencia.

**SEGUNDO.** La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestra la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

**TERCERO.** Para obtener la renovación del certificado de la Norma Mexicana, los centros de trabajo deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Requisitos críticos: son cinco, su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación.
- b) Requisitos no críticos: una vez que se ha cumplido con los requisitos críticos, son evaluados para alcanzar el resto del puntaje y obtener la calificación necesaria para certificarse.
- c) Cumplir con los requisitos inherentes al numeral 5.6.1.2 de la Norma Mexicana –*auditoría de vigilancia*-.

Siendo necesaria una puntuación mínima de 70 puntos para obtener el certificado, dentro de los cuales necesariamente deben estar incluidos los 30 puntos que aportan los requisitos críticos. El nivel del certificado se otorgará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Mínimo 70 puntos sin medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- b) Mínimo 70 puntos más dos medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.



- c) Mínimo 70 puntos más tres medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
- d) Mínimo 70 puntos más cuatro medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Las medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas, son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativa o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Así mismo, en el desarrollo de la auditoría de vigilancia el centro de trabajo deberá demostrar el cumplimiento del 100% de los puntos críticos y solventar como mínimo un 70% las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría de certificación, así como aplicar el cuestionario de clima laboral.

**CUARTO.** El requisito crítico No. 4 - 5.3.3.2.3. "Realizar una auditoría interna", prevé la ejecución de una auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia, debiendo contemplar todos los requisitos establecidos en la Norma Mexicana.

Ahora bien, una vez efectuadas las pruebas de auditoría por este Órgano Fiscalizador, se obtuvieron los siguientes resultados:

**I. Requisitos críticos.**

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	<p>Que existe en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia física</li> <li>• Cultura</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Idioma</li> <li>• Sexo</li> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Condición social, económica, de salud o jurídica</li> <li>• Embarazo</li> <li>• Estado civil o conyugal</li> <li>• Religión</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Origen étnico o nacional</li> <li>• Preferencias sexuales</li> <li>• Situaciones migratorias</li> </ul>	10



No.	Requisito	Elementos	Puntaje
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	<p>Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.</p> <p>En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.</p>	5
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.</p> <p>Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.</p> <p>Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.</p>	5
4	Realizar una auditoría interna.	<p>Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.</p> <p>La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia. Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.</p>	5
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E.	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral. Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	5
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>

## II. Requisitos no críticos.

No.	Requisito	Elementos	Puntaje
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que prohíba todo tipo de discriminación</li> <li>• Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.</li> </ul>	3
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo</p>	5
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	5
9	Contar con procesos de	Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos	5



No.	Requisito	Elementos	Puntaje
	formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	sexistas o discriminatorios.  Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.  Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.	
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.  Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.  Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	5
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	5
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	0
		b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5
		c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	5
		d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	0
		e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.	5
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal.	0
		Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	0
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	d) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.  Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima; se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.  Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.	7
<b>TOTAL</b>			<b>59</b>



Los puntajes aquí descritos no refieren al cumplimiento o no de los requisitos, sino hacia la presentación de evidencia pertinente y suficiente para otorgar la máxima puntuación conforme a lo señalado en la Tabla de Auditoría.

**III. Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.**

No.	Medidas de nivelación	Elementos	Si	No
1	Integración de la plantilla de personal con al menos el 40 % de un mismo sexo.	Que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres a la plantilla de personal hasta alcanzar el 40 %.		x
2	Existencia de un 40 % de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.	Que se realicen acciones de reclutamiento y ascensos para que las mujeres ocupen puestos directivos.		x
3	Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.	Las y los trabajadores deberán tener una antigüedad que no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.		x
4	Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.	Debe existir una figura unipersonal encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y no se cobre al personal por el servicio que ofrezca.		x
5	Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.	Las actividades o acciones deben contemplar dentro de su planeación la promoción, difusión y en su caso sensibilización en los temas de igualdad laboral y no discriminación.  Difundir con anticipación la invitación a la totalidad del personal que conforma el centro de trabajo de dichas actividades o acciones por los medios que el centro de trabajo elija.		x

Cabe señalar que, no se presentó evidencia que acredite la integración, existencia o implementación de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas en el Municipio de Querétaro, ello pese a la recomendación que efectuó este Órgano Fiscalizador a través de oficio *OIC/DA/DAAF/8099/2023* de fecha 15 (quince) de septiembre de 2023 (dos mil veintitrés), el cual fue notificado a la Secretaría el día 19 (diecinueve) del mismo mes y año.

**IV. Auditoría de vigilancia.**

De conformidad con el requisito 5.6.1.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en el desarrollo de la auditoría de vigilancia el centro de trabajo deberá demostrar el cumplimiento del 100% de los puntos críticos y solventar como mínimo un 70% las áreas de oportunidad detectadas en la auditoría de certificación, así como aplicar el cuestionario de clima laboral.

Con relación al primero de los requisitos, a su juicio, este Órgano Fiscalizador estima se encuentra satisfecho, ya que, de una revisión a las evidencias e información proporcionada por la Secretaría de la Mujer, la misma se encuentra integrada conforme a los requisitos establecidos en la Norma Mexicana y resulta idónea para acreditar al 100% los requisitos críticos (*véase considerando CUARTO, fracción I*).



Por cuanto ve al segundo de los requisitos, se remitió a este órgano fiscalizador el oficio *SM/IMMQ/220/2023* signado por el Lic. Franderson Margarito Barcenas Licon –*Coordinador de Prevención y Atención con Perspectiva de Género*-, a través del cual se remitió el "Informe de Auditoría Igualdad Laboral" expedido por el Organismo de Certificación, del cual se advierte que el Municipio de Querétaro obtuvo el 100% de la puntuación, sin que se hayan detectado áreas de oportunidad o se haya efectuado alguna recomendación.

En relación con el tercer requisito, consistente en aplicar el cuestionario de clima laboral, este será efectuado por el Organismo de Certificación al momento de que se efectúe la auditoría de vigilancia.

En consecuencia, esta autoridad fiscalizadora obtiene los siguientes:

### RESULTADOS

**PRIMERO. (Puntaje de auditoría).** Una vez que se han revisado y valorado las evidencias e información proporcionada en el desarrollo de la auditoría **OIC/45/23** practicada a la **Secretaría de la Mujer** bajo la modalidad de "cumplimiento", y cuya finalidad es evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo de acuerdo a los requisitos establecidos por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, se obtuvo lo siguiente:

Requisitos	Puntaje máximo	Puntaje Alcanzado
Críticos	30	30
No críticos	70	59
		<b>TOTAL: 89</b>

Cabe señalar que no se presentó evidencia a fin de acreditar la implementación de medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.

Así mismo, con relación al requisito 5.6.1.2 de la Norma Mexicana, éste se encuentra satisfecho en los términos del considerando CUARTO fracción IV.

Se precisa que las consideraciones aquí asentadas corresponden al equipo auditor con base a las evidencias presentadas y pueden diferir de la opinión o evaluación que en su momento efectúe el Organismo de Certificación.

**SEGUNDO. (Mejora continua).** Con el objetivo de mejorar la eficacia de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Municipio de Querétaro, se recomienda efectuar las siguientes acciones:

1. Realizar una revisión integral a todos los manuales, procedimientos, protocolos y tabuladores con que cuenta el Municipio de Querétaro, a efecto de adaptar su redacción utilizando lenguaje incluyente y no sexista.
2. Velar por que las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, colocación, formación y promoción del personal del Municipio de Querétaro en todos los niveles, excluyendo características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el trabajo.
3. Realizar campañas periódicas de capacitación y concientización dirigidas al personal del Municipio de Querétaro en materia de igualdad laboral y no discriminación.



4. Acercar al personal del Municipio de Querétaro el catálogo de prestaciones complementarias con que se cuenta, tales como guardería, licencias de paternidad, sala de lactancia, etc.
5. Generar de manera conjunta con la Secretaría o entidad competente, medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).
6. Informar al personal del Municipio de Querétaro respecto de los procedimientos e instancias competentes para denunciar acciones u omisiones que contravengan las Políticas de igualdad laboral y no discriminación de la administración pública del Municipio de Querétaro.
7. Generar talleres de capacitación dirigidos al Personal del Municipio de todos los niveles enfocados al uso de lenguaje inclusivo, lengua de señas, entre otras que coadyuven a la inclusión laboral o, en su caso, aumentar el número de personal participante.

Lo anterior con la finalidad de promover la igualdad y el derecho a la no discriminación de los trabajadores con un enfoque en derechos humanos, promoviendo el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades, de forma tal que puedan desarrollar su potencial al máximo.

**TERCERO. (Plan de acción ante desviaciones).** A fin de subsanar las desviaciones detectadas durante la auditoría, se deberá ejecutar el "Plan de Acción" que se anexa al presente Informe de Resultados.

Sin demérito de lo anterior, de conformidad con el artículo 38 fracción XI del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, corresponde a la Dirección de Auditoría realizar las auditorías a las dependencias, entidades y organismos de la administración pública municipal bajo las modalidades previstas en el Reglamento de Auditoría Gubernamental del Municipio de Querétaro.

Bajo esa tesitura, cualquier desviación que se advierta en el desarrollo de la auditoría interna, de certificación o de vigilancia, serían integradas en el Informe de Resultados a manera de observaciones, irregularidades o recomendaciones *–según sea el caso–*, en los términos que prevé el numeral 37 de dicho Reglamento.

Ahora bien, el Informe de Resultados, es notificado a la persona titular de la Presidencia Municipal y del área fiscalizada, dando vista a la Dirección de Investigación, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normativa aplicable, sin perjuicio de las sanciones que se deriven conforme a las leyes civiles, penales, laborales y administrativas vigentes.

A su vez, de conformidad con el 47 –fracción V– del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, corresponde a la Dirección de Investigación, recibir y tramitar las denuncias que deriven de los procesos de fiscalización llevados a cabo por la Dirección de Auditoría, por las entidades de fiscalización y por despachos externos.

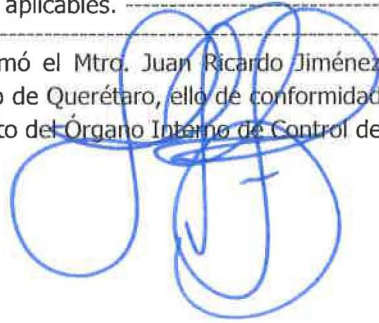
Por lo que, recibida la denuncia derivada del proceso de fiscalización, la Dirección de Investigación dará inicio al procedimiento de presunta responsabilidad administrativa en términos de los artículos 90, 91, 92 y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones normativas aplicables.

Para el caso de que, las desviaciones detectadas durante el desarrollo de la auditoría, no amerite una observación, la Dirección de Auditoría podrá emitir recomendaciones a las entidades involucradas, a fin de asegurar que las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Municipio de Querétaro sean respetadas o se mejore la eficacia de su implementación, las cuales, de conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Auditoría Gubernamental del Municipio de Querétaro, podrán ser materia de revisión en una auditoría de seguimiento, a fin de verificar que no exista reincidencia y se entreguen las evidencias de su atención en las que se justifique su adopción.



Si en el desarrollo de una auditoría de seguimiento, se determina que existe reincidencia en las condiciones, observaciones o irregularidades, el Órgano Interno de Control, a través de la Dirección de Investigación, dará inicio al expediente respectivo de presunta responsabilidad administrativa, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro y demás disposiciones aplicables.

Así lo proveyó y firmó el Mtro. Juan Ricardo Jiménez Ojeda, Director de Auditoría del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 38 -fracciones X, XI y XXIII- del Reglamento del Órgano Interno de Control del Municipio de Querétaro. Conste.-





## Tabulador de Auditoría

### I. Requisitos críticos.

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Puntaje
1	Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	<p>Que existe en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.</p> <p>Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</p> <p>Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</p> <p>Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.</p> <p>Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).</p> <p>Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia física</li> <li>• Cultura</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Idioma</li> <li>• Sexo</li> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Condición social, económica, de salud o jurídica</li> <li>• Embarazo</li> <li>• Estado civil o conyugal</li> <li>• Religión</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Origen étnico o nacional</li> <li>• Preferencias sexuales</li> <li>• Situaciones migratorias</li> </ul>	<p>Se presentó Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Municipio de Querétaro, la cual incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.</li> <li>b) Está armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación (LFPED).</li> <li>c) Señala cuáles son las secretarías y entidades responsables de su implementación.</li> <li>d) Considera a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de base, honorarios, etc.).</li> <li>e) Contiene la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apariencia física</li> <li>• Cultura</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Idioma</li> <li>• Sexo</li> <li>• Género</li> <li>• Edad</li> <li>• Condición social, económica, de salud o jurídica</li> <li>• Embarazo</li> <li>• Estado civil o conyugal</li> <li>• Religión</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Origen étnico o nacional</li> <li>• Preferencias sexuales</li> <li>• Situaciones migratorias</li> </ul> </li> </ol> <p>Se compartió evidencia por parte de la Coordinación General de Comunicación Social del Municipio de Querétaro, respecto a la difusión a través de los canales oficiales de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Municipio de Querétaro y el Manual de Consulta para el Empleo de Lenguaje Incluyente y No Sexista en la Administración Pública del Municipio de Querétaro, aprobado el 10 de agosto de 2023.</p> <p>Así como también se compartió evidencia respecto a su entrega de manera personal a las y los trabajadores del Centro Cívico del Municipio de Querétaro.</p>	10
2	Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad	Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.	Se presentó evidencia de la Acta de Instalación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación para el ejercicio 2023, suscrita por el titular de la Presidencia Municipal, en la cual se establecieron las	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Puntaje
	laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.	responsabilidades, funciones y grado de autoridad de los miembros del comité.  Se presentaron los Lineamientos de Actuación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación para el ejercicio 2023 y su Código de Ética.	
3	Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.  Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.  Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.	Se presentaron los procedimientos con código PR-230150-001, PR-230110-020 y PR-230110-016 y PR-230110-038 de los cuales se advierte que el Municipio de Querétaro, no solicita certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH-Sida) como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso del personal.  Se presentó catálogo de puestos, perfiles de puestos redactados con lenguaje incluye, no discriminatorio.  Se presentó evidencia de las vacantes u ofertas laborales que se publicaron a través de los perfiles oficiales del Municipio de Querétaro, redactados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria.  Se presentó "Tabulador de Remuneraciones 2023 y 2024" que indica la remuneración bruta mensual de los puestos administrativos de libre nombramiento.  En suma, se remitió la evidencia respecto a un oficio expedido por la Directora de Recursos Humanos dirigido a Directoras-es, Coordinadoras-es, Jefas-es de área y Enlaces Administrativos, donde se precisa que el Municipio de Querétaro, no solicita certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH-Sida) como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso del personal.	5
4	Realizar una auditoría interna.	Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.  La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.  Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.	Se tiene evidencia de la ejecución de la auditoría <b>OIC/45/23</b> la cual se practicaría bajo la modalidad de "cumplimiento", y cuya finalidad <i>–según lo solicitado–</i> es evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el Centro Cívico como centro de trabajo del Municipio de Querétaro de acuerdo a los requisitos establecidos por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.	5
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E.	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.  Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	Dicho requisito, de acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 será satisfecho por el Organismo Certificador al momento de la ejecución de la auditoría de certificación y de seguimiento.  No obstante, con el objetivo de mejorar la implementación de la Norma Mexicana, dicho punto será considerado dentro del Plan de Acción.	5
<b>PUNTAJE TOTAL POR REQUISITOS CRÍTICOS</b>				<b>30</b>

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Puntaje
6	Existencia de un código de ética o equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que prohíba todo tipo de discriminación.</li> <li>Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.</li> </ul>	<p>Se presentó el Código de Ética y Conducta de las personas servidoras públicas del Municipio de Querétaro, el cual se encuentra alineado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Administración Pública del Municipio de Querétaro.</p> <p>Así como también la prohibición expresa de todo tipo de discriminación.</p> <p>Se puso a la vista del equipo auditor el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>	3
7	Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.	<p>Que se establezcan criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.</p> <p>Contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.</p> <p>Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo</p>	<p>Se presentó "Tabulador de Remuneraciones 2023 y 2024" que indica la remuneración bruta mensual de los puestos administrativos de libre nombramiento integrada por puesto, categoría y sexo.</p> <p>Se presentó el procedimiento PR-230150-006 para la evaluación del desempeño para personal administrativo.</p>	5
8	Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.</p> <p>Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.</p> <p>Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.</p>	<p>Se presentó el procedimiento PR-230110-016 Movimientos Internos de Personal con Modificación de Sueldo.</p> <p>Se presentó relación de personal que participó en la evaluación de desempeño con información desagregada por sexo, con parámetros objetivos.</p> <p>Se presentó evidencia de la difusión por canales oficiales y carteles situados en el centro de trabajo, respecto al proceso de evaluación de desempeño.</p>	5
9	Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.	<p>Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.</p> <p>Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.</p>	<p>Se presentó evidencia del procedimiento PR-230150-003 Administración de la Capacitación, el cual está libre de sesgos sexistas o discriminatorios y considera a todo el personal del Centro Cívico del Municipio de Querétaro.</p> <p>Se presentaron índices gráficos desagregados por sexo respecto a su participación en los procesos de capacitación y listas de asistencia a eventos formativos que tuvieron lugar en el 2022.</p> <p>Igualmente, se presentó evidencia fotográfica, constancias e imágenes que demuestran la difusión, participación y accesibilidad para todo el personal del Municipio de Querétaro.</p>	5
10	Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	<p>Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.</p> <p>Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos</p>	<p>Se presentó evidencia del Plan de Capacitación de la Secretaría de Desarrollo Humano y Social, cuenta con el rubro de sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, el reconocimiento y el respeto a la diversidad.</p>	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Puntaje
		humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.	<p>Se presentaron las cartas descriptivas de las diferentes capacitaciones, talleres o conferencias.</p> <p>Se presentó el registro estadístico de participación y asistencia desagregadas por sexo a las capacitaciones, talleres o conferencias.</p> <p>Se presentaron documentos, fotografías, imágenes, y constancias que demuestran la difusión, participación y accesibilidad para todo el personal del Municipio de Querétaro.</p>	
11	Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.	Se presentó evidencia de oficios (internos y externos) emitidos por diversas Secretarías y entidades; publicaciones en las redes oficiales del Municipio de Querétaro, evidencia fotográfica de intérpretes de la lengua de señas en eventos oficiales; entre otras, redactadas en lenguaje incluyente, no sexista e incluyente utilizadas por el Municipio de Querétaro.	5
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	<p>a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.</p> <p>Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.</p>	<p>Se presentó evidencia y se inspeccionó físicamente el espacio dedicado a la lactancia y extracción de leche, el reúne las características solicitadas por la Norma.</p> <p>No se presentó evidencia de su difusión.</p>	0
		<p>b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).</p>	<p>Se presentó evidencia respecto a la difusión y existencia de las guarderías, ludotecas y centro para la niñez, los cuales se encuentran disponibles para todo el personal del Municipio de Querétaro.</p> <p>Así mismo, se anexó evidencia de diversos oficios en los que se aprecia al personal del Municipio de Querétaro, el acceso a dicho beneficio.</p> <p>No obstante, con el objetivo de mejorar la implementación de la Norma Mexicana, dicho punto será considerado dentro del Plan de Acción.</p>	5
		<p>c) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).</p>	Se presentó evidencia respecto a la existencia de medidas de flexibilización de horarios de trabajo, en los cuales se puede apreciar cómo se pueden obtener permisos y licencias con y sin goce de sueldo.	5
		<p>d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p>	No se presentó evidencia.	0
		<p>e) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.</p>	Se presentó evidencia respecto a la publicación en la Gaceta Oficial del Municipio de Querétaro (el cual es un mecanismo de difusión oficial tanto interno como externo), de la reforma al artículo 118 fracción III del Código Municipal de Querétaro, donde se establece que se otorgará licencia por 10 días hábiles a los padres trabajadores, contados a partir del nacimiento de su (s) hijo(s), o partir de la entrega del menor por un procedimiento de adopción.	5

No.	Requisito	Elementos	Evidencias	Puntaje
			Se cuenta con evidencia respecto a la difusión que se llevó a cabo por la Coordinación General de Comunicación Social del Municipio de Querétaro a todo el personal, respecto de la licencia de paternidad.	
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	Se presentó evidencia fotográfica respecto de los ajustes razonables que se efectuaron a diverso mobiliario y equipo para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.	3
		b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	Se presentó el plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona al Centro Cívico del Municipio de Querétaro.  No obstante, con el objetivo de mejorar la implementación de la Norma Mexicana, dicho punto será considerado dentro del Plan de Acción.	3
		c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal.  Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	No se presentó evidencia.	0
		d) Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.	Se presentó evidencia fotográfica de la infraestructura del Centro Cívico, el cual cuenta con adaptaciones para personas con discapacidad, adultas mayores y embarazadas y demás necesidades de las personas.	3
14	Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	<p>Que se compruebe la adopción del compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas.</p> <p>Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.</p> <p>Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.</p>	<p>Se presentó la Ley General de Responsabilidades Administrativas Estatal y Federal, así como el Protocolo de Atención del procedimiento administrativo para casos de acoso y hostigamiento sexual del Municipio de Querétaro, y su Reglamento, los cuales se encuentran alineados a los requisitos establecidos por la Norma Mexicana.</p> <p>Se remitió evidencia respecto a la difusión por parte de la Coordinación General de Comunicación Social del Municipio de Querétaro respecto de la existencia del Código de Ética.</p> <p>Evidencia fotográfica y documental de la difusión, ejecución y participación de las campañas que se han ejecutado para capacitar y prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral.</p> <p>Se presentó evidencia fotográfica y documental de la difusión, ejecución y participación en el curso de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral.</p> <p>Se cuenta con evidencia que rindió la Dirección de Investigación del Órgano Interno de Control respecto el número de sanciones que se han impuesto.</p>	7
<b>PUNTAJE TOTAL POR REQUISITOS NO CRÍTICOS</b>				59



## PLAN DE ACCIÓN

Derivado de las desviaciones detectadas durante la auditoría OIC/45/23 practicada a la Secretaría de la Mujer, se formula el presente Plan de Acción con el objetivo de mejorar la implementación de las prácticas de igualdad y no discriminación:

No.	Requisito	Elementos	Puntaje	Desviación	Acciones	Responsable	Fecha
5	Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo. Ver Apéndice Normativo E.	Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral.  Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.	5/5	No se advirtió una desviación, ya que la Norma Mexicana señala claramente que el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el espacio laboral será aplicado por el Organismo Certificador al momento de la ejecución de la auditoría de certificación y de seguimiento.	En un ejercicio de mejora en la implementación de la Norma Mexicana, se instrumentará de manera interna la aplicación de un cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal del Municipio de Querétaro.	Instituto Municipal de las Mujeres adscrito a la Secretaría de la Mujer del Municipio de Querétaro.	Deberá ejecutarse a más tardar en el mes de diciembre de cada ejercicio.
12	Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	a) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.  Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.	0/5	No se presentó evidencia que promueva la lactancia materna en el centro de trabajo ni del espacio designado para ello.	Gestionar ante la dependencia competente de acuerdo a la normatividad orgánica del Municipio de Querétaro, la ejecución de una campaña de manera interna dirigida a todo el personal del Municipio de Querétaro, que promueva la lactancia materna en el centro de trabajo y el espacio designado para ello.	Instituto Municipal de las Mujeres adscrito a la Secretaría de la Mujer del Municipio de Querétaro.	La campaña deberá efectuarse dos veces por año, durante los periodos de enero a junio y julio a diciembre de cada ejercicio.
		b) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).	5/5	No se advirtió una desviación, ya que se cuenta con guarderías, ludotecas y centro para la niñez, los cuales se encuentran disponibles para todo el personal del Municipio de Querétaro, lo cual constituye una prestación que es proporcionada al personal de la administración pública municipal de manera complementaria al servicio de guardería proporcionado por el IMSS.	En un ejercicio de mejora en la implementación de la Norma Mexicana, se llevará a cabo un diagnóstico con la finalidad de evaluar cuál es la necesidad de establecer una guardería al interior del Centro Cívico que brinde sus servicios al personal del Municipio de Querétaro.	Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración del Municipio de Querétaro.	Deberá ejecutarse a más tardar en el mes de diciembre de 2024.
		d) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	0/3	No se presentó evidencia que acredite la existencia de medidas para atender las necesidades del personal del Municipio de Querétaro para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Gestionar ante la dependencia competente de acuerdo a la normatividad orgánica del Municipio de Querétaro, la implementación de medidas para atender las necesidades del personal del Municipio de Querétaro para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Instituto Municipal de las Mujeres adscrito a la Secretaría de la Mujer del Municipio de Querétaro.	Deberá ejecutarse a más tardar en el mes de diciembre de 2024.
13	Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.	3/3	No se advirtió una desviación, ya que se presentó "Plan de Accesibilidad".	En un ejercicio de mejora en la implementación de la Norma Mexicana, se llevarán a cabo adecuaciones físicas a los siguientes espacios y con las siguientes características: • Colocación de bolardos en lugares reservados para personas con discapacidad.	Departamento de Servicios Internos en colaboración con el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ambos del Municipio de Querétaro.	• Deberá ejecutarse a más tardar a diciembre de 2024, con la salvedad de la colocación de un pedestal o placa donde se proporcione

No.	Requisito	Elementos	Puntaje	Desviación	Acciones	Responsable	Fecha
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustar ángulo de inclinación en las rampas de acceso del Centro Cívico del Municipio de Querétaro (que así lo requieran) que permitan la accesibilidad de todas las personas.</li> <li>• Mejora en la textura de acceso a las rampas para mejorar el agarre de bastones y sillas de ruedas.</li> <li>• Colocar superficies antiderrapantes en la entrada principal del Centro Cívico del Municipio de Querétaro.</li> <li>• Cambio de textura en rampas de acceso (al inicio y final) con el objetivo de facilitar el acceso a personas ciegas.</li> <li>• Colocar señalización e indicaciones en sistema de escritura Braille, pedestales, guías y cambios de textura en pisos para la orientación de personas ciegas o débiles visuales, así como su resalte en tinta.</li> <li>• Colocación a la entrada del Centro Cívico del Municipio de Querétaro, un pedestal o placa donde se proporcione información general del inmueble y los servicios que se brindan en sistema de escritura Braille.</li> <li>• Instalación de mecanismos de mejora a las instalaciones sanitarias del Centro Cívico (fluxómetros).</li> <li>• Inspección para elaboración proyecto de mejora para el acceso al área de comedor del Centro Cívico.</li> </ul>		información general del inmueble y los servicios que se brindan en sistema de escritura Braille a la entrada del Centro Cívico del Municipio de Querétaro, la cual deberá ejecutarse a más tardar en diciembre del ejercicio 2025.
	c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal.  Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.		0/3	No se presentó evidencia respecto a que la información y comunicación interna sea accesible para la totalidad del personal, ni tampoco se exhibió evidencia del programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.	<p>Actualizar y/o crear un "Programa de Protección Civil Municipal" que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.</p> <p>Generar plan de mejora respecto a la implementación de documentación interna y/o página web accesible (AA) con las características que establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.</p>	Protección Civil Municipal.  Instituto Municipal de las Mujeres, el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Coordinación General de Comunicación Social del Municipio de Querétaro.	Deberá ejecutarse a más tardar en el mes de diciembre de 2024.